

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**

Одобрено
решением Ученого совета
от «29» июля 2023г.
протокол № 2



УТВЕРЖДАЮ
Ректор Института бизнеса
и инновационных технологий

А.И. Садыкова

«29» июля 2023 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровая работа
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очно-заочная

Цель учебной дисциплины

Цель учебной дисциплины - познакомить студентов с особенностями процесса подбора персонала. Традиционными подходами, методами и процедурами поиска, отбора и оценки кандидатов, также новыми формами и методами поиска и найма сотрудников в организацию.

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала» включена в учебный план, как дисциплина базовой части модуля «Маркетинг персонала».

Изучение учебной дисциплины «Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала»

базируется на : нет.

Результаты обучения по дисциплине (модулю) лежат в основе освоения следующих дисциплин (модулей), практик: экономика труда, профессиональное развитие персонала, спецсеминар, управление корпоративной социальной политикой, управление адаптацией персонала, управление персоналом на государственной и муниципальной службе, институт государственной и муниципальной службы, управление изменениями, управление организационной культурой, аудит и контролинг персонала, кадровый аудит, основы управленческого консультирования, консалтинг в управлении персоналом, научно-исследовательская работа.

Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение курса «Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала» способствует формированию следующих компетенций:

ПК-1 Способен применять на практике основы кадрового планирования, маркетинга, найма персонала; разрабатывать и осуществлять программы и процедуры подбора, отбора, оценки, аттестации, профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением

Содержание и шифр компетенции	Планируемые результаты обучения		
	Знания	Умения	Владения
ПК-1 Способен применять на практике основы кадрового планирования, маркетинга, найма персонала; разрабатывать и осуществлять программы и процедуры подбора, отбора, оценки,	порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; общие тенденции на рынке труда, отраслях и видах профессиональной деятельности;	собирать, анализировать, структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации и предложениях рынка труда;	навыками применения на практике основ кадрового планирования, маркетинга, найма персонала; разработки и реализации программ и процедур подбора,

<p>аттестации, профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</p>	<p>способы и методы привлечения, подбора и отбора персонала; организации, проведения оценки и аттестации персонала; технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры</p>	<p>отбирать и применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора, отбора персонала; средства и методы оценки, аттестации, развития персонала</p>	<p>отбора, оценки, аттестации, профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Объем и содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

1.Общая трудоемкость дисциплины: 3 зачетных единиц, 108 часов.

4.2. Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Особенности современного рынка труда

Характеристика российского рынка труда. Влияние демографических характеристик на рынок труда России, современные особенности и перспективы. Миграция населения, и ее влияние на рынок труда. Рынок рабочей силы и влияние на него общеэкономических процессов. Рынок труда Республики Коми. Соотношение спроса и предложения на рынке труда Республики Коми по некоторым специальностям.

Тема 2. Понятия и характеристики современного рекрутинга

Понятие рекрутинга. Особенности деятельности рекрутинговых фирм. Цели и задачи рекрутинга. Разновидности рекрутинговых фирм на российском рынке. Услуги, предлагаемые рекрутинговыми фирмами: хэдхантинг, экзекьютив сеч, аутстаффинг, аутплейсмент, лизинг персонала, подбор персонала. Технология работы рекрутинговых агентств.

Тема 3. Особенности рекрутинга в различных странах мира

Рынок труда в Европе, особенности и тенденции развития. Миграция населения, и ее влияние на европейский рынок труда. Вклад мигрантов из стран третьего мира в экономику стран ЕС. Особенности деятельности рекрутинговых фирм в Германии, Франции, Великобритании и др. Специфика рынка труда и рекрутинговой деятельности в США. Работа рекрутинговых фирм на мировом рынке труда. Подбор специалистов из зарубежных стран и общие тенденции этого направления.

Тема 4. Технологии подбора и отбора кадров

Определение потребности в персонале Понятие кадрового планирования. Цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Данные необходимые для кадрового планирования. Требования к информации о персонале. Планирование потребности в персонале. Методы прогнозирования потребности в кадровых ресурсах, их сильные и слабые стороны. Источники привлечения персонала. Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников привлечения персонала.

Показатели количественной потребности в персонале. Основные методы определения количественной потребности в персонале. Применимость и практическое использование методов определения количественной потребности в персонале. Взаимосвязь количественной и качественной потребности в персонале. Показатели качественной потребности в персонале. Пути получения и анализ информации, формирующей качественную потребность. Построение специальных моделей для определения качественной потребности в персонале. Понятие и показатели кадрового потенциала предприятия.

Методы определения кадрового потенциала и факторы, оказывающие влияние на кадровый потенциал предприятия.

Методы подбора персонала Предварительная работа организации при подборе кандидатов. Анализ содержания работы, разработка требований к кандидатам. Составление должностной инструкции, требования к ней. Понятие квалификационной карты и карты компетенций. Понятие профессиональной компетенции, и ее значимость при подборе персонала. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале. Методы поиска кандидатов, доступные организации. Особенности данных методов, их сильные и слабые стороны. Критерии выбора организацией наиболее подходящих методов подбора персонала.

Первичный отбор кандидатов Цели отбора персонала. Основные подходы фирм США, Японии, Германии к отбору внешних претендентов. Типовые этапы отбора персонала, их содержание. Организация процедуры первичного отбора. Анализ резюме. Возможности размещения резюме. Разработка и заполнение анкет. Анализ документов. Графология, астрология и физиогномика, как методы первичного отбора, их эффективность и частота применения.

Собеседование Интервью - как один из наиболее популярных методов оценки кандидатов на вакантную должность. Разновидности собеседований: в зависимости от количества участников, в зависимости от формы проведения, от характера вопросов, от особенностей подготовки. Преимущества и недостатки различных видов собеседования. Ситуационное интервью или кейс-интервью. Структурированное интервью. Стресс- интервью. Интервью, «щекочущее мозг». Психологические ловушки, свойственные собеседованию. Технология проведения собеседования. Эффективность собеседования. Методы определения кадрового потенциала и факторы, оказывающие влияние на кадровый потенциал предприятия.

Тестирование Тестирование, включенное в собеседование при отборе и как самостоятельный вид оценки кандидатов. Типология тестов при подборе персонала. Тесты на профпригодность. Тесты на оценку интеллектуальных способностей кандидата. Психологические тесты. Тесты на определение специальных способностей. Тесты на определение жизненных ценностей и структуры мотивации. Комплексное тестирование. Достоверность тестирования. Диагностические возможности теста. Прогностические способности теста. Эффективность тестов при отборе. Влияние законодательных и нравственных норм на специфику тестов, используемых при подборе персонала.

Ассесмент-метод и другие методы отбора

Ассесмент-метод - как метод комплексной оценки персонала. Понятие, особенности проведения. Понятие компетенций. Шкалы измерения компетенций. Направления использования результатов ассесмент-метода. Достоинства и недостатки ассесмент-метода, его эффективность. Предоставление рекомендаций и их проверка, как метод отбора. Значение медицинского освидетельствования при подборе персонала. Испытание, его значение при оценке кандидатов, сроки испытания, эффективность, целесообразность. «Черные технологии» при отборе персонала. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.

4.3.1. Тематический план дисциплины (очная форма обучения)

№	Раздел (тема) дисциплины (модуля)	Компетенции	Виды учебной работы (включая самостоятельную работу студентов) и трудоемкость (в часах)					Оценочные средства
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа	Всего	
1.	Тема 1. Особенности современного рынка труда	ПК-1	2	4		6	12	Опрос
2.	Тема 2. Понятия и характеристики современного рекрутинга	ПК-1	2	4		6	12	Опрос
3.	Тема 3. Особенности рекрутинга в различных странах мира	ПК-1	2	4		6	12	Опрос
4.	Тема 4. Технологии подбора и отбора кадров	ПК-1	12	24		36	72	Опрос
ИТОГО			18	36		54	108	Зачет

Содержание практических занятий:

Тема 1. Особенности современного рынка труда

Характеристика российского рынка труда.

Влияние демографических характеристик на рынок труда России, современные особенности и перспективы.

Миграция населения, и ее влияние на рынок труда.

Рынок рабочей силы и влияние на него общеэкономических процессов.

Рынок труда Республики Коми. Соотношение спроса и предложения на рынке труда Республики Коми по некоторым специальностям.

Тема 2. Понятия и характеристики современного рекрутинга

Понятие рекрутинга. Особенности деятельности рекрутинговых фирм. Цели и задачи рекрутинга.

Разновидности рекрутинговых фирм на российском рынке. Услуги, предлагаемые рекрутинговыми фирмами: хэдхантинг, экзекьютив сеч, аутстаффинг, аутплейсмент, лизинг персонала, подбор персонала.

Технология работы рекрутинговых агентств

Тема 3. Особенности рекрутинга в различных странах мира

Рынок труда в Европе, особенности и тенденции развития.

Миграция населения, и ее влияние на европейский рынок труда. Вклад мигрантов из стран третьего мира в экономику стран ЕС.

Особенности деятельности рекрутинговых фирм в Германии, Франции, Великобритании и др.

Специфика рынка труда и рекрутинговой деятельности в США.

Работа рекрутинговых фирм на мировом рынке труда.
Подбор специалистов из зарубежных стран и общие тенденции этого направления.

Тема 4. Технологии подбора и отбора кадров

Определение потребности в персонале. Методы подбора персонала. Первичный отбор кандидатов.

Собеседование.

Тестирование.

Ассесмент-метод

5. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Вопросы к зачету

Особенности российского рынка труда в настоящее время.

Прогнозы изменения демографических условий в России в ближайшее время и перспективные изменения рынка труда.

Особенности миграции населения и ее влияние на рынок труда.

Понятие «рекрутинга».

Разновидности рекрутинговых фирм на российском рынке и особенности их деятельности.

Понятие «хэдхантинг», «эксекьютив сеч», «аутстаффинг», «аутплейсмент».

Особенности реализации данных направлений российскими рекрутинговыми фирмами.

Технология работы рекрутинговых фирм.

Лизинг персонала - как услуга, предлагаемая кадровыми агентствами.

Особенности рынка труда в Европе, тенденции его развития.

Особенности использования в Европе труда мигрантов из стран третьего мира.

Особенности деятельности рекрутинговых фирм в Германии, Франции, Великобритании.

Отличительные характеристики рынка труда и рекрутинговой деятельности в США.

Работа рекрутинговых фирм на мировом рынке труда.

Подбор специалистов международными рекрутинговыми фирмами.

Кадровое планирование, его цели и задачи.

Технология разработки оперативного плана работы с персоналом. Направления его использования.

Кадровая информация и ее использование в кадровом планировании.

Планирование потребности в персонале. Понятие количественной и качественной потребности

Методы прогнозирования потребности в персонале, их сильные и слабые стороны.

Источники привлечения персонала, их преимущества и недостатки.

Предварительная работа организации при подборе персонала. Обоснование ее необходимости.

Квалификационная карта, ее особенности. Преимущества и недостатки в деятельности по отбору персонала на основе квалификационной карты. Карта компетенций, ее отличие от квалификационной карты. Перспективы ее использования в процедуре отбора.

Методы поиска кандидатов, используемые организациями. Их сильные и слабые стороны.

Критерии выбора организацией, наиболее подходящих методов подбора кандидатов.

Понятие первичного отбора персонала. Его особенности и разновидности.

Резюме - как реклама кандидата. Основные требования, предъявляемые к резюме.

Собеседование, как наиболее популярный метод отбора. Его преимущества и недостатки перед другими методами отбора. Его эффективность

Типология собеседований при отборе персонала

Особенности и технологии проведения стресс-интервью. Границы применения данного метода оценки.

Психологические ловушки, характерные для собеседования.

Понятие ситуационного и критериального собеседования. Особенности их использования для различных вакансий.

Преимущества и недостатки различных видов собеседования.

Тестирование, как вид оценки при отборе персонала.

Разновидности тестов, используемых при оценке кандидатов на вакантные должности.

Тесты на профпригодность. Содержание и технология проведения данного вида тестирования в зависимости от характера вакансии.

.Достоверность различных видов тестирования.

Влияние законодательных и нравственных норм на специфику тестов, используемых при подборе персонала.

Понятие ассесмент-метода.

.Направления использования результатов ассесмент-метода.

Достоинства и недостатки ассесмент-метода, его эффективность.

Наведение справок о кандидате, как метод оценки персонала. Методы получения информации о кандидате. Этичность и законность данного метода.

Испытание, как метод отбора, его эффективность.

Профориентационная работа, ее направления.

Виды и аспекты адаптации персонала на новом рабочем месте.

.Механизмы управления адаптационным процессом.

Условия успешной адаптации сотрудников.

Значение эффективности адаптации новых сотрудников для организации.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

- Литвинюк, А. А. Управление персоналом : учебник и практикум для СПО / А. А. Литвинюк ; под ред. А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 498 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5534-01594-2.
- Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 467 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8710-2.
- Управление персоналом : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. А. Литвинюк [и др.] ; под ред. А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 498 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-5550-7.

Дополнительная литература

- Управление персоналом : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. А. Литвинюк [и др.] ; под ред. А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. :

Издательство Юрайт, 2018. — 498 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-5550-7.

Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 424 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-6202-4.

Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг в управлении персоналом : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 389 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01055-8.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для углублённого изучения основных разделов «Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала» обучающимся необходимо проработать всю основную и дополнительную литературу, приведенную в списке литературы, а также систематически работать с конспектами лекций, отвечать на контрольные вопросы; осуществлять аналитическую обработку текстов для самостоятельного изучения (аннотирование, рецензирование, реферирование);

Для развития навыков самостоятельного поиска и обработки информации, обучающимся необходимо выполнить задания практических работ с учетом методических рекомендаций для практических работ.

Для овладения методиками оценки и интерпретации результатов исследований, обучающимся необходимо решить все конкретные ситуации, приведенные в методических указаниях для практических занятий.

Для развития навыков самостоятельной работы обучающимся необходимо самостоятельно работать над презентациями результатов анализа практических ситуаций и исследований, к аудиторным контрольным работам, экзамену.

Самостоятельная работа обучающихся включает: усвоение теоретического материала, подготовку к практическим занятиям, выполнение творческих заданий, работу с электронными ресурсами, подготовку к текущему контролю знаний, к промежуточной аттестации (экзамену).

Вопросы к практическим занятиям

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

<http://www.hr-portal.ru>

<http://www.kadrovik.ru>

<http://grebennikon.ru/>

<https://elibrary.ru>

<http://www.marketing.rbc.ru>

<http://www.e-xecutive.ru>

СПС «КонсультантПлюс»

СПС «Гарант»

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

В образовательном процессе активно используются информационно-коммуникационные технологии (электронные версии учебников и учебных пособий (образовательные электронные издания), аудиовизуальные материалы, компьютерные программы для обучения и проверки знаний, интерактивная доска, тренажеры, голосовая почта, электронная почта). Дистанционные технологии обучения - moodl, efront. Студентам предоставлена возможность работать в сети Интернет. Студенты имеют возможность получать дистанционно консультации преподавателя посредством электронных средств связи.

Базы данных: официальные сайты российских и зарубежных компаний, биржевая информация

Для обработки аналитических данных в рамках тем курса используются программные продукты:

Excel,

Audit Expert 3

Tutorial

Projekt Expert

7 Tutorial Разработка бизнес-планов

Statistica 10 RU

SPSS

При освоении курса студенты используют справочно-правовые системы: Консультант Плюс и Гарант, информационно-аналитическую систему Глобас-і; операционную систему 2ГИС.

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья необходимо прописать применение специальных образовательных технологий из представленных на сайте института (<https://syktsu.ru/sveden/objects/#ol3>) с учетом индивидуальных потребностей.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитории, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации. Мультимедийный проектор, экран Компьютеры Intel Pentium E2220/2GB/160GB/19"- 10 шт Моноблок (телевизор и видео) LCD RZ-20LZ50, Мультимедийный проектор BENQ MX 615, Доска «White board» Экран для мультимедиа аппаратуры Стереосистема GENIUS

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья при освоении дисциплины (модуля) необходимо описать применение специальных средств обучения из представленных на сайте института (<https://syktsu.ru/sveden/objects/#ol3>)).

<i>Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 2 для проведения учебных занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой</i>	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 2	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------

<p>аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования:</p> <p>Письменные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Кафедра; Магнитно-маркерная доска; Мультимедийный проектор; Экран; Ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии</p>	<p>(25,2 кв.м.)</p>		<p>действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)</p>
<p>Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 4 для проведения учебных занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования:</p> <p>Письменные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Кафедра; Магнитно-маркерная доска; Мультимедийный проектор; Экран; Ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-</p>	<p>160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 4 (21,6 кв.м.)</p>	<p>Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»</p>	<p>Аренда Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)</p>

образовательной среде соискателя лицензии			
<p>Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 5 для проведения учебных занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования:</p> <p>Письменные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Кафедра; Магнитно-маркерная доска; Мультимедийный проектор; Экран; Ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии</p>	<p>160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 5 (19,6 кв.м)</p>	<p>Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»</p>	<p>Аренда Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)</p>
<p>Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 6 для проведения учебных занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования:</p> <p>Компьютерные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Компьютерные столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол</p>	<p>160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 6 (18 кв..м.)</p>	<p>Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»</p>	<p>Аренда Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)</p>

<p>педагогического работника; Стул педагогического работника; Стеллаж для учебно-методических материалов, в том числе учебно-наглядных пособий; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Интерактивная доска; Мультимедийный проектор; Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии</p>			
<p>Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 7 для проведения учебных занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования: Компьютерные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Компьютерные столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Стеллаж для учебно-методических материалов, в том числе учебно-наглядных пособий; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Интерактивная доска; Мультимедийный проектор; Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии</p>	<p>160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 7 (18,5 кв. м.)</p>	<p>Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»</p>	<p>Аренда Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)</p>
<p>Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 13 для проведения</p>	<p>160019, Вологодская область, город</p>	<p>Общество с ограниченной ответственностью</p>	<p>Аренда Договор аренды</p>

<p>учебных занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования:</p> <p>Компьютерные столы обучающихся;</p> <p>Стулья обучающихся;</p> <p>Компьютерные столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;</p> <p>Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;</p> <p>Письменный стол педагогического работника;</p> <p>Стул педагогического работника;</p> <p>Стеллаж для учебно-методических материалов, в том числе учебно-наглядных пособий;</p> <p>Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс);</p> <p>Интерактивная доска;</p> <p>Мультимедийный проектор;</p> <p>Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии</p>	<p>Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 13 (19,7 кв.м.)</p>	<p>«Балтэстейт»</p>	<p><i>нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года</i> (Ссылка на файл договора)</p>
<p>Помещение № 1 для самостоятельной работы обучающихся (с возможностью обучения лиц с ОВЗ) с перечнем основного оборудования:</p> <p>Письменный стол обучающегося;</p> <p>Стул обучающегося;</p> <p>Письменный стол обучающегося с ограниченными возможностями здоровья;</p> <p>Стул обучающегося с ограниченными возможностями здоровья;</p> <p>Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии;</p> <p>Моноблок (в том числе, клавиатуры, мыши, наушники) с возможностью подключения к сети «Интернет» и</p>	<p>160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 1 (12,2 кв.м.)</p>	<p>Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»</p>	<p>Аренда Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)</p>

<p>обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии</p>			
<p>Помещение № 3 для самостоятельной работы обучающихся (с возможностью обучения лиц с ОВЗ) с перечнем основного оборудования: Письменный стол обучающегося; Стул обучающегося; Письменный стол обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стул обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стеллаж для учебно-методических материалов; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Моноблоки (в том числе, клавиатуры, мыши, наушники) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии</p>	<p>160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 3 (16,2 кв.м.)</p>	<p>Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»</p>	<p>Аренда Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)</p>
<p>Помещение № 12 для самостоятельной работы обучающихся (с возможностью обучения лиц с ОВЗ) с перечнем основного оборудования: Письменные столы; Стулья; Письменный стол обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стул обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стеллаж для учебно-методических материалов; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии; Моноблок (в том числе, клавиатуры, мыши, наушники) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к</p>	<p>160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 12 (18,1 кв.м.)</p>	<p>Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»</p>	<p>Аренда Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)</p>

электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии			
---------------------------------------------------------------------	--	--	--

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Изучение курса «Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала» способствует формированию компетенций, которые предусматривают способность обладать:

знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);

знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3).

2.Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Индикаторы достижения	Критерии оценивания*	
		Зачтено	Не зачтено
ПК-1 Способен применять знания на практике основы кадрового планирования, маркетинга, найма персонала; разрабатывать и осуществлять программы и процедуры подбора, отбора,	Знать порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; общие тенденции на рынке труда, отраслях и видах профессиональной деятельности; способы и методы привлечения, подбора и отбора персонала; организации, проведения оценки и аттестации персонала; технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки
	Уметь собирать,	При решении стандартных	Продемонстрированы основные

<p>оценки, аттестации, профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</p>	<p>анализировать, структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации и предложениях рынка труда; отбирать и применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора, отбора персонала; средства и методы оценки, аттестации, развития персонала</p>	<p>задачи не продемонстрированы некоторые основные умения и навыки. Имели место грубые ошибки.</p>	<p>умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.</p>
	<p>навыками применения на практике основ кадрового планирования, маркетинга, найма персонала; разработки и реализации программ и процедур подбора, отбора, оценки, аттестации, профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</p>	<p>Отсутствует опыт профессиональной деятельности. Не выражена личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию</p>	<p>Имеется минимальный опыт профессиональной деятельности Личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию слабо выражена</p>

Основной задачей при наборе персонала является:

удовлетворение спроса на работников

обеспечение условий для наиболее эффективной реализации трудового потенциала работников

установление соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места

Активные методы набора персонала применяются в том случае, когда на рынке труда:

предложение превышает спрос на рабочую силу

спрос на рабочую силу равен ее предложению

спрос на рабочую силу превышает ее предложение

является элементом общего планирования организации и заключается в обеспечении ее рабочей силой необходимого количества и качества, их эффективного использования.

Аттестация персонала

Планирование персонала

Набор и отбор персонала

Адаптация персонала

Кадровые мероприятия призванные установить соответствие качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места - это:

аттестация персонала

использование

адаптация

развитие персонала

набор и отбор персонала

Внешний источник набора персонала имеет недостатки:

угроза накопления личных взаимоотношений

достоинства нового работника неизвестны

длительный период адаптации

Внутренний источник набора персонала имеет недостатки:

сохраняет общий дефицит рабочей силы

требуются дополнительные затраты на переобучение

высокая степень риска из-за неизвестности человека

Подбор и расстановка кадров относится к:

экономическим методам;
административным методам;
социально-психологическим;

Отбор персонала, его деловая оценка входят в задачи функционального блока:

обеспечение персонала;
развитие персонала;
использование персонала;
лизинг работников;
перемещение работников;
предоставление дополнительной работы;
наем работников.

Недостатками внешних источников найма персонала являются:

выбор из большого числа кандидатов;
долгий период привыкания работников;
плохое отношение человеку со стороны;
ухудшение морального климата среди давно работающих;
рабочая хватка новых работников неизвестна.

Достоинствами внутренних источников привлечения персонала являются:

возможность продвижения работника в рамках организации;
семейственность;
меньшая угроза возникновения интриг внутри предприятия;
компания знает достоинства и недостатки работника;
сокращение затрат на найм.

. Типичный процесс принятия решения по отбору персонала может быть представлен последовательностью этапов:

предварительная беседа;
тестирование;
беседа по найму;
медицинский осмотр;
принятие предложения о приеме;
проверка рекомендаций и послужного списка;
заполнение бланка заявления и анкеты;

13. Типичный процесс принятия решения по отбору персонала может быть представлен последовательностью этапов

медицинский осмотр;
принятие предложения о приеме;
проверка рекомендаций и послужного списка;
заполнение бланка заявления и анкеты;
предварительная беседа;
тестирование;
беседа по найму;

Существует несколько видов бесед по найму:

проводимые по схеме;
слабоформализованные;

выполняемые не по схеме;

Отбор работников, это:

отбор лучших работников;

сравнение качеств работников с требованиями рабочего места;

Подбор работников, это:

отбор лучших работников;

сравнение качеств работников с требованиями рабочего места;

Подбор и расстановка кадров основывается на принципах:

соответствия;

гибкости;

перспективности;

сменяемости;

Принцип сменяемости означает:

возможность изменения профессии или специальности, организацию систематического повышения квалификации;

соответствие нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей;

внутриорганизационные трудовые перемещения;

установление возрастного ценза для различных категорий должностей;

Принцип соответствия означает:

возможность изменения профессии или специальности, организацию систематического повышения квалификации;

соответствие нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей;

внутриорганизационные трудовые перемещения;

установление возрастного ценза для различных категорий должностей;

Принцип перспективности означает:

возможность изменения профессии или специальности, организацию систематического повышения квалификации;

соответствие нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей;

внутриорганизационные трудовые перемещения;

установление возрастного ценза для различных категорий должностей;

